

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebagai ujung tombak perusahaan yang dapat berdiri paling depan, faktor sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting, karena disamping sebagai tenaga kerja juga sebagai tenaga penggerak dengan menggunakan akal dan pikiran dalam melakukan kegiatan pada suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya yang ada merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hampir semua perusahaan baik berskala besar, menengah, maupun kecil manusia menjadi faktor utama dalam penggerak aktivitas perusahaan. Sehingga baik buruknya hasil produksi sangat dipengaruhi oleh aktivitas kerja manusia. Permasalahan dalam meningkatkan jumlah produksi suatu perusahaan, diantaranya belum diterapkan Sistem Penggajian Berbasis Kinerja (SPBK) atau *Performance Related Pay* (PAP), sebagai langkah awal bisa dari penerapan sistem upah insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama pada bagian produksi sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Sebagaimana umumnya, setiap perusahaan pasti memiliki sistem penggajian. PT. Aneka Adhilogam Karya di Ceper Klaten menerapkan sistem harian dan borongan pada pekerjanya. Sehingga pekerja digaji penuh selama sebulan untuk harian dan sesuai dengan yang mereka hasilkan tanpa didasarkan pada waktu yang

digunakan untuk borongan. Produktivitas bisa diperoleh sesuai dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menerapkan sistem penggajian insentif (perangsang). PT Aneka Adhilogam Karya belum menerapkan output standar dengan pengukuran waktu kerja dengan jam henti pada tenaga kerja. Perusahaan juga kurang memperhatikan masalah upah insentif sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kerja. Dalam sistem penggajian berbasis kinerja pemberian upah insentif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Secara umum, sistem penggajian semacam ini dipandang sebagai komponen kunci untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi, kinerja, dan integritas kerja. Semakin tinggi kontribusi tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan, semakin tinggi pula insentif yang diterimanya. Akibatnya, kinerja perusahaan membaik. Kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya juga akan meningkat.

Upah insentif (perangsang) adalah suatu imbalan yang layak bagi suatu prestasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja. Untuk memaksimalkan keuntungan pengaturan dan pengendaliannya sangat penting. Meskipun demikian, sistem upah yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menguntungkan pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja. Dengan sistem ini harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara tenaga kerja, pengelola perusahaan, dan pimpinan perusahaan.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang akan diangkat adalah “Berapa upah insentif (perangsang) berdasarkan output standar dengan melakukan pengukuran waktu kerja dengan jam henti pada tenaga kerja langsung di PT. Aneka Adhilogam Karya?”.

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan mudah dipahami dan menjadi jelas serta terarah, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada PT. Aneka Adhilogam Karya Unit II.
2. Penelitian dilakukan pada bagian produksi untuk produk flange socket 100 mm.
3. Stasiun kerja peleburan tidak termasuk dalam penelitian perhitungan waktu kerja.
4. Pengukuran waktu dilakukan langsung pada pekerja, karena tinggi dan rendahnya tingkat produksi tergantung pada tingkat produktivitas pekerja pada bagian ini.
5. Penetapan output standar dengan jam henti untuk menentukan upah insentif (perangsang).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan besarnya upah insentif (perangsang) bagi tenaga kerja langsung berdasarkan output standar pada perusahaan PT. Aneka Adhilogam Karya.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan sistem penggajian.
2. Dengan penelitian ini diharapkan penerapan output standar dengan jam henti untuk menentukan upah insentif (perangsang) dapat digunakan sebagai langkah untuk meningkatkan produktivitas maupun kualitas produk perusahaan.
3. Pembandingan dengan Upah Minimum Regional (UMR).
4. Bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti lain.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas pemahaman terhadap penelitian ini maka akan diuraikan tentang sistematika penulisan tugas akhir sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori yang berhubungan dengan metode-metode yang digunakan, sehingga memberikan pemahaman kepada pembaca.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang lokasi penelitian, data serta sumber data dan kerangka pemecahan masalah.

BAB IV : PENGOLAHAN DAN ANALISA DATA

Berisi data-data dari perusahaan yang menunjang untuk penelitian, perhitungan kecukupan data, perhitungan keseragaman data, perhitungan waktu siklus, penentuan faktor penyesuaian, perhitungan waktu normal, output standar, dan penentuan upah insentif (perangsang) tenaga kerja, serta analisis terhadap data-data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian secara singkat dan saran yang dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini.